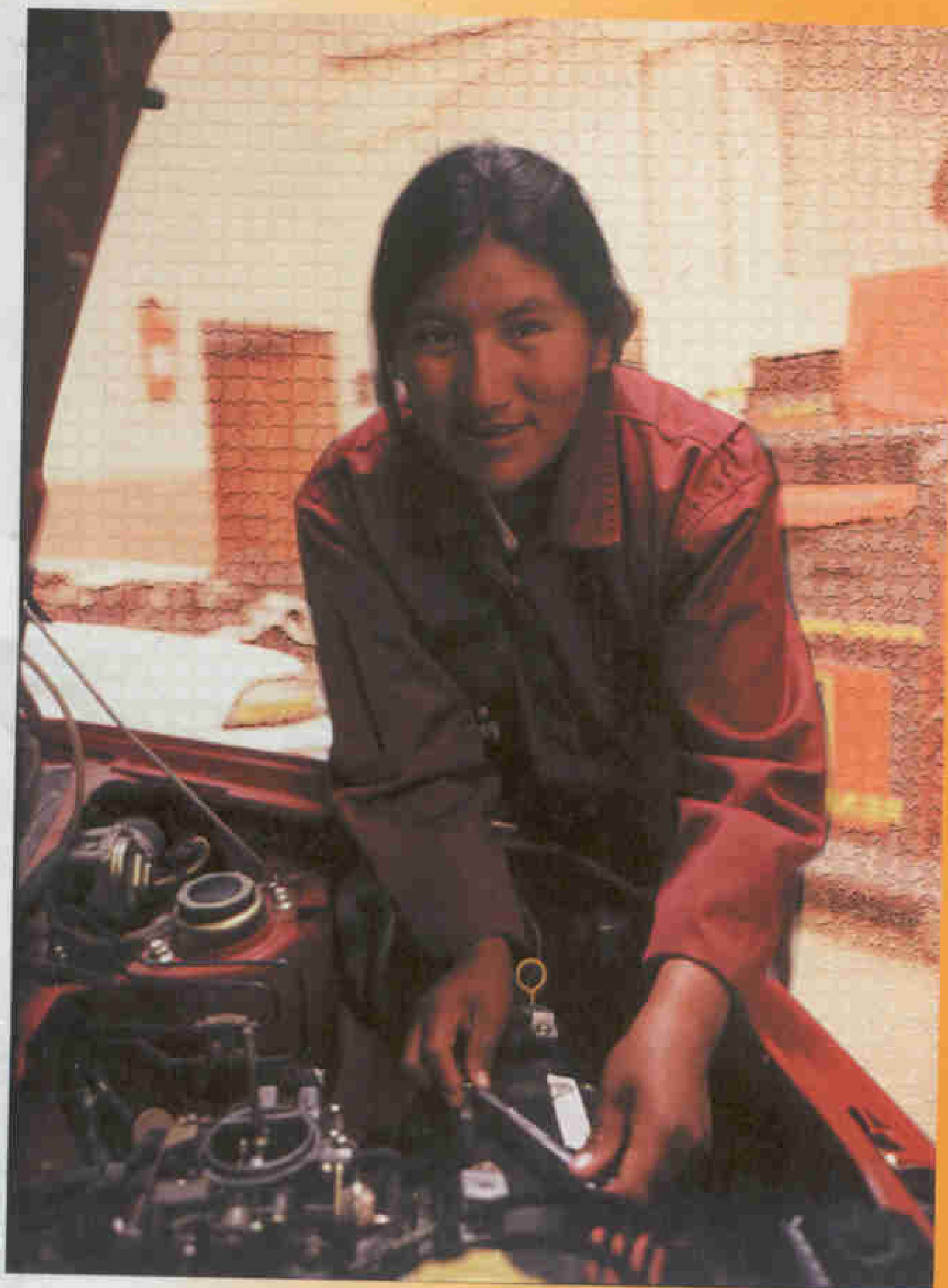
# Transversalidad de la Perspectiva de Género



**INFOCAL**
Fundación Nacional para la Capacitación Laboral

Embajada de Holanda

# GUIA PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GENERO

# GUIA
# PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GENERO

## EN LA OFERTA EDUCATIVA
## DE LA FUNDACION INFOCAL

| | |
|---|---|
| Textos: | Mónica Yaksic Prudencio<br>Cecilia Lazarte Bernal |
| Diseño y<br>diagramación: | Juan Espinoza Del Villar |
| Producción: | Embajada de Holanda<br>INFOCAL |
| Impresión: | Grupo Design |

# PRESENTACION

La Fundación Nacional para la Capacitación Laboral "INFOCAL" implementa desde 1992 el Programa de la Mujer como una estrategia que permita revertir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el campo de la capacitación laboral.

En ese marco, privilegia la realización de acciones tendientes a fortalecer el principio de igualdad de oportunidades expresada en la política institucional.

Dando una respuesta a la necesidad institucional de crear mayores y mejores condiciones que garanticen la sostenibilidad del Programa se presenta la Guía para Transversalizar la Perspectiva de Género en la oferta educativa de la Fundación INFOCAL.

La guía comprende orientaciones metodológicas y módulos temáticos que facilitan una formación y capacitación laboral sin sesgos discriminatorios que se orienten hacia la construcción de la equidad entre hombres y mujeres.

# 1. MARCO INSTITUCIONAL

La Fundación Nacional para la Capacitación Laboral "INFOCAL" es una institución privada de bien público sin fines de lucro, con financiamiento descentralizado a través de Centros Departamentales creada mediante Decreto Supremo No. 24240 del 14 de febrero de 1996.

INFOCAL tiene como objetivo proporcionar servicios especializados de formación, capacitación, actualización de conocimientos de mano de obra de los sectores público y privado para promover el desarrollo económico y social del país.

La actividad educativa está orientada en desarrollar un sistema modular para la capacitación, en distintas áreas, organizadas con tiempos de duración diferenciada.

Asimismo, se ha insertado en la oferta institucional un programa de formación dual cuya característica es la participación semi - presencial del alumnado para la parte teórica y práctica.

En marzo de 1992, con el apoyo de la Misión Técnica de la Cooperación Holandesa, se financia el Programa de Capacitación Profesional de la Mujer que tiene como objetivo proporcionar servicios especializados e integrales de formación, capacitación y actualización, para las mujeres de bajos recursos que les permita una inserción en el mercado formal de trabajo y/o apoyo al fortalecimiento de actividades micro - empresariales.

Para dicho efecto, se ha diseñado una política de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres que sustenta:

"Que todas sus acciones se enmarcan en el principio de equidad de género, que exige otorgar a hombres y mujeres igualdad de oportunidades y de trato impulsando acciones estratégicas y operativas de forma transversal orientadas a transformar las políticas y prácticas que generan discriminación en los ámbitos de formación profesional y determinan la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral" (Política Institucional de Equidad de Género, INFOCAL)

Este Programa, se fundamenta en una política de género, que considera importante permear todos los niveles de la institución.

A nivel operativo, se ha impulsado la institucionalización de una Resolución de Directorio Nacional que entre una de las consideraciones señala:

"Reafirmar el principio de no discriminación contemplado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos".

Entre las recomendaciones efectuadas en la evaluación de 1997 al Programa de la Mujer se señala la definición de una política y estrategia nacional que posibilite:

- Homogeneizar los planes y programas de las diferentes fundaciones.
- Capitalizar los logros alcanzados en otras Fundaciones departamentales.

## 2. La educación desde la Perspectiva de Género

La educación en su sentido más amplio es por definición, una educación para la convivencia, aprender a vivir con otros implica saber compartir a partir de un aprendizaje participativo, que tiene el poder de regular socialmente la convivencia.

En los últimos años, se ha puesto de manifiesto la importancia de analizar la formación y capacitación desde diferentes ópticas una de ellas es la perspectiva de género.

La Perspectiva de Género permite reflexionar sobre la ideología que se transmite en los espacios educativos a partir de: comportamientos, actitudes, saberes, y competencias desde la identidad de hombres y mujeres.

Es así que desde la mirada de género se distinguen en los espacios educativos la existencia de tres currículos:

**El Currículo Formal** hace referencia al enfoque pedagógico, a los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, materiales didácticos, criterios de evaluación definidos y/o asumidos por la institución educativa como un marco de referencia concreto que debe orientar el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Lo que observa hasta ahora es que prevalece en el enfoque pedagógico y en los objetivos una visión que invisibiliza a las mujeres y condiciona a asumir el modelo masculino como único.

Producto de ello, los contenidos, actividades, materiales presentan diferencias y jerarquizaciones entre hombres y

mujeres sentando pautas para relaciones no equitativas a partir, por ejemplo, de la menor presencia de mujeres en los contenidos e imágenes o en posiciones poco activas, sumisas, relacionadas frecuentemente con el hogar.

Un ejemplo de ello es:

**El lenguaje sexista** que responde a una ideología androcentrista, entendiendo el androcentrismo como un modelo en el cual el hombre es el centro de los saberes y conocimientos. De esta manera se desvaloriza e invisibiliza la experiencia y la participación de las mujeres en la sociedad.

El lenguaje es reconocido como un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad, por ejemplo, el Diccionario de la Real Academia Española, máxima autoridad en nuestra lengua, incluye 67 expresiones de la palabra hombre, de las cuales 37 son positivas, 23 neutras y 7 denigrantes; mientras que añade sólo 12 expresiones de la palabra mujer: 2 favorables, 1 neutra y 9 denigrantes.

Por otra parte, se distingue desde la perspectiva de género la presencia de un **Currículo Oculto**, que refleja lo que verdaderamente sucede en el aula, es decir, lo no previsto formalmente respecto a las interacciones docentes, alumnos/as, la transmisión de mensajes discriminatorios y la aceptación de los mismos, el uso diferenciado del espacio dentro y fuera del aula por parte de hombres y mujeres, el nivel y ámbitos de participación, los criterios de disciplina no homogéneos, la consideración limitada o descalificación de algunas necesidades, intereses o sentimientos según sean expresados por todos y todas, etc.

Este currículo transmite principalmente valores, estereotipos, actitudes e incluso axiomas no demostrables pero considerados socialmente validos, por ejemplo:

¿ Asignamos el mismo valor a las características tradicionalmente femeninas (intuición, dependencia, docilidad) que a las masculinas ? (autonomía, racionalidad, seguridad), probablemente no.

¿ Estimulamos en ambos géneros la osadía, sensibilidad, ambición, autoridad y expresividad ?

¿ Impulsamos de la misma manera a mujeres y hombres a desarrollar su autoestima, confianza, liderazgo, autonomía ?

¿ Motivamos la expresión verbal y la capacidad de escuchar al otro/a ?

El currículo oculto juega un papel preponderante en la configuración de significados y valores que los/as docentes y alumnos/as en muchos casos no son plenamente conscientes, lo que dificulta su reconocimiento y la decisión de iniciar un proceso sistemático de observación, autocrítica y prevención permanente.

Finalmente, se identifica la presencia de **currículo omitido u obviado** que hace referencia a un conjunto de situaciones que también se presentan a diario en los espacios educativos. Son algunos temas no tratados, el no dar respuestas a ciertas interrogantes, ignorar algunos sentimientos, necesidades, intereses, experiencias, conocimientos, habilidades o destrezas, por ejemplo; la problemática de la violencia doméstica, acoso sexual, violación, corrupción, etc.

Todo lo mencionado, implica por tanto una toma de posición respecto a lo que es o no relevante para la educación, o al rol

formador de la educación que no es neutral respecto al género, la cultura, el status social y la edad.

Por lo tanto, los espacios educativos se convierten en escenarios potenciales de refuerzo o transformación de la discriminación, mediante el cambio en el proceso de socialización. La transformación apunta a ampliar los roles de varones y mujeres, valorar a las personas por sus capacidades reales, asegurar beneficios reales equitativos para hombres y mujeres y asegurar la igualdad de oportunidades, trato y condiciones.

## 3. SERVICIOS NO FINANCIEROS DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO.

Conocer la situación de la mujer en el mercado laboral permite comprender la importancia de incorporar la Perspectiva de Género en los procesos de capacitación técnica y de gestión.

En el área urbana, gran parte de las mujeres se encuentran desarrollando actividades en ocupaciones de servicios y comercio minorista e informal. Esta discriminación ocupacional determina bajos salarios y una limitada promoción para mejores oportunidades laborales.

Las razones por las que las mujeres se encuentran desfavorecidas en el mercado de trabajo se deben, principalmente, a su bajo nivel de instrucción y a la responsabilidad que tienen respecto a sus hogares (rol reproductivo).

En este sentido, la discriminación cobra un significado mayor en cuanto limita las oportunidades de las mujeres para acceder a una capacitación técnica que las califique y les permita optar a mejores ocupaciones.

Debido a ello es importante considerar y establecer acciones positivas hacia las mujeres, estas medidas temporales se asumen para nivelar la brecha de inequidad existente entre hombres y mujeres. Por ejemplo, establecer cursos de nivelación que tiendan a incrementar el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones, el establecimiento de horarios flexibles dirigidos a mujeres de bajos recursos, creación de guarderías, ubicación de los espacios de capacitación en los barrios de donde provienen las mujeres o bonos de transporte.

## 4. ORIENTACIONES METODOLOGICAS PARA LA INCORPORACION DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA OFERTA DE CAPACITACIÓN Y FORMACION EDUCATIVA.

La incorporación de la perspectiva de género implica reflexionar sobre cómo se construyen las relaciones entre hombres y mujeres en diferentes espacios: la familia, la escuela, el trabajo, etc.

Se observa que estas relaciones están marcadas de diferencias que, en muchos casos, discriminan a las mujeres restringiendo sus oportunidades, aptitudes y habilidades.

Esta realidad, nos lleva a meditar sobre la necesidad de revertir las desigualdades y generar condiciones hacia una sociedad más justa, solidaria y respetuosa de la diferencia.

Es en este sentido que la educación, en el marco de la capacitación y formación laboral, adquiere relevancia por su capacidad de cualificar recursos humanos para una mejor inserción en el mercado laboral; dotando de aprendizajes técnicos y sociales hacia una autonomía dinámica orientada a la construcción de un entorno social más digno y respetuoso de los derechos humanos.

## 4.1 Metodología

La propuesta metodológica que se presenta a continuación parte de un modelo horizontal que privilegia el diálogo, la participación equitativa y la recuperación de la vida cotidiana privada y pública de hombres y mujeres a través de la incorporación y tratamiento de la perspectiva de género en la oferta institucional.

Este proceso invoca una presencia permanente del género a partir de transversalizar los planes, programas, áreas, contenidos, actividades, materiales, etc.

La transversalidad es un elemento innovador que implica una manera de **vivir las relaciones sociales cotidianas** y de ver la realidad como totalidad; es un enfoque que supera los criterios de parcelación y permite entender el mundo y el conjunto de relaciones sociales en un contexto específico.

Así la estrategia tiene como objetivo transversalizar la perspectiva de género proporcionando bases conceptuales y metodológicas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Su aplicación comprende dos modalidades:

- Desde los contenidos, a partir de la inclusión de temas específicos sobre la Teoría de Género.

- Desde los contenidos conceptuales de las áreas, mediante destrezas, actitudes y comportamientos de la equidad de género.

De esta manera se asegura un tratamiento permanente que no depende exclusivamente de los contenidos de género sino que amplía y fortalece su acción a partir de contenidos específicos de las áreas.

La metodología propuesta esta inserta en un enfoque pedagógico constructivista, es decir, las personas construyen sus aprendizajes a partir de sus saberes en ínter - relación con las/os otros/as.

Esta metodología está orientada hacia:

- el saber (lo conceptual o cognitivo);
- el saber hacer (lo procedimental); y,
- el ser (lo actitudinal).

El campo de conocimiento(saber, saber hacer y ser) desde la perspectiva de género permite incidir en valores, comportamientos y actitudes hacia la construcción de la equidad de género.

## 4.2 Objetivos y participantes

La Guía para Transversalizar la Perspectiva de Género en la Oferta Educativa de la Fundación INFOCAL está dirigida a las coordinadoras del Programa de la Mujer, quienes transferirán gradualmente la metodología propuesta a los y

las instructores/as de los cursos de capacitación dual y capacitación técnica.

La idea a mediano plazo es que sean las y los instructores quienes asuman e incorporen en su oferta curricular contenidos específicos de género y contribuyan de esa manera a hacer realidad la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

En ese marco, los objetivos son:

- Desarrollar procesos de sensibilización paulatina y sistemática a través de la socialización de la "Guía para Transversalizar la Perspectiva de Género en la Oferta Educativa de la Fundación INFOCAL".

- Transferir los contenidos de género desarrollados en los diferentes módulos para su inserción en la planificación curricular.

- Acompañar el proceso de internalización de la Perspectiva de Género en aula.

- Desarrollar propuestas de sistematización del proceso de socialización para su ajuste y adecuación permanente.

## CAMPO DE CONOCIMIENTO PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GENERO

| SABER (Lo cognitivo) Conocimientos | SABER HACER (Lo procedimental) Destrezas y habilidades | SER (Lo actitudinal) Valores y actitudes |
|---|---|---|
| Las mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos. | Análisis de los prejuicios sexistas. | Interés por participar y hacerse entender. |
| La reconstrucción no androcéntrica del conocimiento. | Observación y exploración de las necesidades de hombres y mujeres. | Aceptación de los acuerdos tomados. |
| Reconstrucción no-sexista del concepto de trabajo. | Interacción entre compañeros y compañeras y con el docentado. | Respeto al turno de palabra, a las intervenciones e ideas de otras personas. |
| Características de los roles no sexistas. | Uso del lenguaje oral y escrito no-sexista. | Cooperación con compañeros/as en la realización de actividades colectivas. |
| Reconceptualización del trabajo de las mujeres. | Representación de roles no estereotipados en diferentes situaciones: trabajo, familia, barrio, etc. | Valoración critica de su propio trabajo y esfuerzo. |
| La división sexual del trabajo. | La categoría de género como instrumento metodológico de análisis de las relaciones sociales. | Apreciación en la vida cotidiana, de los aspectos relevantes y significativos. |
| El espacio del ámbito doméstico. | Análisis crítico de la jerarquización de género en la construcción de la identidad de la persona. | Motivación de actitudes no sexistas en el desempeño de los diferentes roles. |
| Ciudadanía y derechos humanos. | | Interés por nuevas opciones profesionales no estereotipadas por razón de sexo. |
| Derechos sexuales y reproductivos. | | Adquisición de actitudes y comportamientos no sexistas. |

## 4.3 Desde los contenidos de género

La propuesta reside en la identificación de un tronco común, para formación dual y capacitación laboral en áreas tradicionalmente masculinas (metal mecánica, automotriz, carpintería, etc.), en áreas tradicionalmente femeninas (peluquería, corte y confección, tejido, etc.) y en áreas neutras (cerámica, hotelería, etc.)

Estas temáticas están desarrolladas en un sistema modular que flexibiliza la programación a partir de unidades con contenidos mínimos, que pueden ser adaptados en el diseño y la asignación de carga horaria establecida en la formación dual y capacitación laboral.

Cada módulo cuenta con unidades temáticas estructuradas a través de un objetivo específico, técnicas, instrumentos y contenidos desarrollados que podrán ser adaptados a las diferentes modalidades de las propuestas de las Fundaciones Departamentales de INFOCAL.

El Tronco Común es pertinente a la carga horaria, las diferentes modalidades y los planes de trabajo.

| DESCRIPCION DEL MODULO | UNIDADES | CONTENIDOS |
|---|---|---|
| **MODULO No 1 SISTEMA GENERO** | Unidad 1 | a) Sistema Sexo – **SEXO –** Género<br>b) Atributos.<br>c) Roles: reproductivo, productivo y comunal.<br>d) Estereotipos. |
| | Unidad 2 | a) Socialización.<br>b) Identidades. |
| | Unidad 3 | a) Discriminación deGénero.<br>b) Equidad de Género. |
| **MODULO No 2 TRABAJO** | Unidad 1 | a) División sexual del trabajo.<br>b) Doble y Triple jornada.<br>c) Democratización de los roles. |
| | Unidad 2 | a) Trabajo reproductivo.<br>b) Trabajo productivo. |
| | Unidad 3 | a) Legislación (Derechos Laborales). |
| **MODULO No 3 GENERO Y DESARROLLO** | Unidad 1 | a) Necesidades prácticas y estratégicas.<br>b) Enfoque de género y desarrollo.<br>c) Beneficios de incorporar género en el modelo de desarrollo. |
| | Unidad 2 | a) Igualdad de oportunidades.<br>b) Igualdad de trato.<br>c) Igualdad de derechos. |
| **MODULO No 4 SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA** | Unidad 1 | a) Dimensiones de la sexualidad.<br>b) Cuidado del cuerpo.<br>c) Derechos sexuales y reproductivos. |
| | Unidad 2 | a) Salud Sexual y Reproductiva.<br>b) Violencia Domestica.<br>c) Autoestima. |

# PROPUESTA CURRICULAR DE ACUERDO A LA CARGA HORARIA

Existen tres momentos: motivación, sensibilización y profundización, en los cuales se define un perfil de salida que indica lo que el/la participante debe conocer sobre la equidad de género, de acuerdo a la cantidad de horas que se establecen en el cuadro que se detalla a continuación:

| MOMENTO | PERFIL DE SALIDA DE LOS/AS PARTICIPANTES | ORDENAMIENTO TEMATICO |
|---|---|---|
| **MOTIVACION A LA TEMATICA**<br><br>*CARGA HORARIA 60 A 90 HORAS | Reconocer que las diferencias físicas y biológicas no deben implicar una diferenciación en el desarrollo de habilidades, destrezas y oportunidades. | **MODULO 1**<br>**SISTEMA SEXO GENERO**<br>UNIDAD 1<br><br>**MODULO 2**<br>**TRABAJO**<br>UNIDAD 1<br>UNIDAD 2<br><br>**MODULO 4**<br>**SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA**<br>UNIDAD 1 |
| **SENSIBILIZACIÓN**<br><br>*CARGA HORARIA 90 A 150 HORAS | Internalizar los derechos y obligaciones a las cuales están sujetas las personas: hombres y mujeres en el marco de un desarrollo integral sin sesgos sexistas de ninguna naturaleza. | **MODULO 1**<br>**SISTEMA SEXO GENERO**<br>UNIDAD 1<br>UNIDAD 2<br><br>**MODULO 2**<br>**TRABAJO**<br>UNIDAD 1<br>UNIDAD 2<br><br>**MODULO 3**<br>**GENERO Y DESARROLLO**<br>UNIDAD 1<br><br>**MODULO 4**<br>**SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA**<br>UNIDAD 1 |

continúa...

infocal

| | | |
|---|---|---|
| **PROFUNDIZACIÓN**<br><br>*CARGA HORARIA 150 A MAS HORAS | Apropiar la información para un desarrollo pleno de su personalidad hacia un ejercicio pleno de su ciudadanía, autonomía, determinación en la esfera pública y privada. | **MODULO 1**<br>**SISTEMA SEXO GENERO**<br>UNIDAD 1<br>UNIDAD 2<br><br>**MODULO 2**<br>**TRABAJO**<br>UNIDAD 1<br>UNIDAD 2<br><br>**MODULO 3**<br>**GENERO Y DESARROLLO**<br>UNIDAD 1<br>UNIDAD 2<br><br>**MODULO 4**<br>**SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA**<br>UNIDAD 1<br>UNIDAD 2 |

La carga horaria está definida en función al 10 % de las horas establecidas en la modalidad de capacitación; sin embargo será necesario añadir carga horaria suplementaria para trabajar la temática de género.

| **Momento** | **Carga horaria para transversalizar Perspectiva de Género** |
|---|---|
| Motivación | 06 horas |
| Sensibilización | 10 horas |
| Profundización | 25 horas |

## 4.4 Desde los contenidos de las áreas

Para la inserción de la transversal de equidad de género en los contenidos de las diferentes áreas se propone trabajar a partir del desarrollo de un campo de conocimiento.

El campo de conocimiento es un instrumento que permite incorporar la perspectiva de género desde los contenidos específicos de las áreas, por ejemplo:

**MODALIDAD CAPACITACION**
**Materia: Tecnología hotelera**
**Tema: El hotel**

| CONCEPTUAL SABER | PROCEDIMENTAL SABER HACER | ACTITUDINAL SER |
|---|---|---|
| ¿Qué es un hotel? | • Describir los diferentes tipo de hotel (Hostería, hostal, alojamiento, residencial, hotel).<br>• Identificar qué diferencias hay entre el hotel y la casa.<br>• Identificar los diferentes trabajo que se realizan en la casa y el hotel y establecer qué tipo de trabajo existe y quiénes lo asumen. | • Valoración de los diferentes trabajos que realizan hombres y mujeres en la casa y en el hotel.<br>• Respeto y valoración al trabajo no remunerado de la casa y al trabajo remunerado del hotel.<br>• Motivaciones de actitudes no discriminatorias en el desempeño de los diferentes roles. |

**MODALIDAD FORMACION DUAL**
**Materia: Tecnología II**
**Tema: Batería o acumulador.**

| CONCEPTUAL SABER | PROCEDIMENTAL SABER HACER | ACTITUDINAL SER |
|---|---|---|
| • Tipos de batería secas, alcalinas y batería acumulador. | • Trabajo en grupo. Identificación de la persona responsable del grupo.<br>• Desarmar una batería e identificar las diferentes partes y funciones.<br>• Reflexionar sobre la importancia de cada una de las partes. La exclusión de una pequeña pieza puede alterar el buen funcionamiento de la batería.<br>• Potenciar un lenguaje que no discrimine a hombres y mujeres. | • Cooperación y solidaridad entre compañeros/as del grupo.<br>• Respeto al turno de la palabra e intervenciones de las distintas personas.<br>• Interés por el intercambio de opiniones e informaciones.<br>• Autovaloración en la corrección.<br>• Adquisición de actitudes no sexistas. |

**MODALIDAD FORMACION DUAL**
**Materia: Cultura General II**
**Tema: Modelo del Sistema socio económico esclavista.**

| CONCEPTUAL<br>SABER | PROCEDIMENTAL<br>SABER HACER | ACTITUDINAL<br>SER |
|---|---|---|
| ¿Qué es la esclavitud?<br><br>Epoca esclavista | • Realizar un sociodrama representando la vida cotidiana de las y los esclavos.<br>• Reflexionar en grupos sobre si esa realidad subsiste en algunos espacios: la familia.<br>• Reflexionar sobre el maltrato de las mujeres, niñas/os.<br>• Realizar una comparación entre las actitudes del pasado y del presente. | • Cooperación y solidaridad entre compañeros/as del grupo.<br>• Respeto al turno de la palabra e intervenciones de las distintas personas.<br>• Interés por el intercambio de opiniones e informaciones.<br>• Adquisición de actitudes no sexistas.<br>• Valoración de la integridad física y psicológica de las personas.<br>• Respeto a la libertad de opinión de hombres y mujeres y a las distintas formas de vida. |

Como se ha podido apreciar la transversal de equidad de género, no es algo que se incorpore de manera forzada, sino por el contrario, permite concretar las áreas curriculares porque surgen de la realidad cotidiana y de los problemas sociales, dándoles un significado a las áreas.

infocal

## 4.5 Recomendaciones a la aplicación de la metodología

La propuesta metodológica para transversalizar la perspectiva de género anteriormente presentada nos brinda formas que son importantes, pero no suficientes para asegurar el tratamiento.

Por ello se hace necesario incorporar en la práctica las siguientes consideraciones:

- Reflexionar sobre los prejuicios de carácter sexista en las ciencias exactas, limitando y condicionando de manera autoritaria y sexista el aprendizaje.
- Eliminar el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios en el currículo formal, oculto y obviado.
- Reflexionar sobre el uso de la lengua como vehículo de valores, antivalores, prejuicios, estereotipos de clase, raza, sexo y edad, con el fin de introducir cambios pertinentes.
- Identificar en los medios de comunicación situaciones que discriminan, explotan y abusan la imagen de la mujer.
- Recuperar la historia cotidiana de hombres y mujeres en las distintas culturas de nuestra nación.
- Reflexionar sobre usos y costumbres de épocas anteriores de las mujeres y los cambios en comparación a nuestros días.
- Desechar situaciones de discriminación hacia las mujeres.

- Promover el conocimiento y el respeto hacia otros tipos de realidades sociales y culturales, rechazando el racismo, el sexismo y el adultismo.

A partir de estas recomendaciones, la estrategia permitirá hacer un abordaje de la incorporación de nuevos elementos de análisis y reflexión sobre la importancia que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y se valore sus trabajos de la misma manera.

Algunos elementos que deben ser reflexionados con el docentado, para guiar aprendizajes no discriminatorios, son:

- Estereotipos y prejuicios sexistas
- Discriminaciones por sexo
- Participación igualitaria
- Evitar utilizar un lenguaje sexista
- Evitar exacerbar «cualidades femeninas o masculinas»

# MODULO 1
# El Sistema Sexo-Género

# MODULO No 1

## EL SISTEMA SEXO-GENERO

| | |
|---|---|
| Textos: | Mónica Yaksic Prudencio<br>Cecilia Lazarte Bernal |
| Diseño y diagramación: | Juan Espinoza Del Villar |
| Producción: | Embajada de Holanda<br>INFOCAL |
| Impresión: | Grupo Design |

# I. Introducción

La importancia de este módulo es reconocer y analizar las diferencias biológicas, sociales y culturales entre los hombres y las mujeres en los distintos contextos históricos.

# II. Ficha de trabajo

| Contenidos de las unidades | Procedimiento | Tiempo |
|---|---|---|
| **Unidad 1.** | | |
| a) Sistema Sexo - Género. | Presentación expositiva. | 20 min |
| b) Atributos | Presentación participativa | 10 min |
| c) Roles: reproductivo, productivo y comunal. | Presentación expositiva | 15 min |
| d) Estereotipos | Presentación expositiva | 10 min |
| **Unidad 2.** | | |
| a) Socialización | Trabajo de grupo "Un mundo al revés" | 45 min |
| b) Identidades | Presentación participativa | 15 min |
| **Unidad 3.** | | |
| a) Discriminación de género. | Presentación expositiva | 30 min |
| | Trabajo individual | 10 min |
| b)Equidad de género | "Expectativas" Plenaria | 15 min |
| | Presentación expositiva | 10 min |
| | Presentación expositiva | 10 min |

## III. Contenidos mínimos

- Sistema Sexo – Género.
- Roles: reproductivo, productivo y comunal.
- Estereotipos
- Identidades
- Socialización
- Discriminación de género.
- Equidad de género

## IV. Desarrollo de contenidos

### Unidad I.

a) Sistema Sexo - Género
b) Roles: reproductivos, productivos y comunales.
c) Estereotipos

**Objetivo:** **Analizar las diferencias de carácter biológico existentes entre hombres y mujeres y reflexionar sobre la construcción de lo que significa ser mujer y ser hombre en un contexto determinado.**

### a) Sistema Sexo - Género

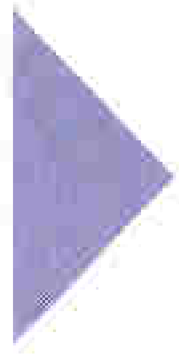
(Presentación expositiva 20 min)

Frecuentemente se confunde sexo y género, si bien el sexo determina al género la mayoría de las veces, existen diferencias inconfundibles.

El sexo se basa en el aspecto externo, fisiológico de la persona y el género en los comportamientos, actitudes, pensamientos de hombres y mujeres de acuerdo a un "orden preestablecido".

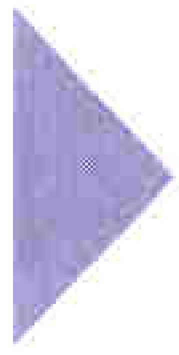
infocal

**Sexo:**



es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos, son naturales y de alguna manera inmodificables. Nuestra especie tiene dos sexos fundamentales, femenino y masculino, a partir de ello se construye la identidad de género.

**Género:**



es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales asignadas a las personas. Estas características son históricas, modificables, se van transformando con y en el tiempo.

Al concluir la exposición se sugiere una reflexión conjunta sobre el sistema sexo género. Se puede comparar cómo el género ha ido cambiando en las distintas épocas o lugares. Ejemplo: Qué se espera de una niña de diez años en un contexto urbano y qué se espera de una niña de diez años en un contexto rural en cuanto a sus ocupaciones, responsabilidades y conducta.

## b) ¿ Qué son los atributos ?

(Presentación participativa 10 min)

Todos estos conocimientos nos dan los atributos, es decir maneras de ver, sentir, vivir, pensar y actuar de acuerdo al mundo femenino o masculino.

**Atributos**

| **Femeninos** | **Masculinos** |
| --- | --- |
| debilidad | fuerza |
| sensibilidad | racionalidad |
| maternal | |
| coquetería | rudeza |

Los atributos no son hereditarios, no son genéticamente adquiridos, sino que son asignados socialmente.

Nombrar con el grupo algunos atributos femeninos y masculinos que no estén considerados en el ejemplo anterior.

## c) ¿Qué son los roles?

(Presentación expositiva 15 min)

Los roles son las diversas tareas o papeles que una persona realiza en la sociedad.

**Los Roles Femeninos están relacionados al ámbito privado, trabajo doméstico y la crianza de la prole.**

Algunos ejemplos:

- cocinar
- lavar
- planchar
- coser
- limpiar el hogar
- tender camas
- cuidado de hijos e hijas
- brindarles alimento
- cambiarlos/las
- llevarles a la escuela
- cuidarles cuando están enfermos/as

**Los Roles Masculinos, están relacionados al ámbito público, el trabajo fuera del hogar.**

Algunos Ejemplos:

- aportar en la economía familiar
- prestigio trabajo fuera del hogar
- desarrollar sus capacidades en un ámbito ajeno al doméstico

El problema radica en que el trabajo doméstico se asume como una tarea principalmente femenina, pero además sin valor alguno. Como es un trabajo que nunca termina, que se repite incesantemente, un trabajo del que no se pueden ver resultados permanentes, no se lo aprecia.

**Una desvalorización de las tareas domésticas, desvaloriza también a quien las ejecuta.**

## d) ¿Qué es un estereotipo?

(Presentación participativa 10 min)

Estereotipo sexual es una idea que se fija y perpetua con respecto a las características que presuponemos propias de uno y otro sexo.

Para citar algunos ejemplos de estereotipos sexuales:

- Las mujeres son para la casa
- Los hombres son insensibles
- Las mujeres son pasivas y sumisas
- Los hombres son fuertes

## Trabajo de Grupo

**"Un mundo al revés"**

**Adaptado de F.Lagarde**

- Vengo por lo del anuncio señora.
- Bien, dice la jefa de personal, siéntese. ¿Cómo se llama usted?
- Bernardo.
- Señor o señorito.
- Señor.
- Deme su nombre completo.
- Bernardo Delgado señor de Pérez.
- Debo decirle, señor de Pérez que actualmente, en nuestra dirección no le gusta emplear varones casados.

En el departamento de la señora Moreno, para el cual nosotros contratamos el personal, hay varias personas de baja por paternidad. Es legítimo que las parejas jóvenes deseen tener

hijos, nuestra empresa, que fabrica ropa de bebé les anima a tener hijos; pero el ausentismo de los futuros padres y de los padres jóvenes constituye un problema para la marcha efectiva de un negocio.

- Lo comprendo, señora pero ya tenemos dos niños y no queremos más. Además tomo la píldora .
- Bien, en ese caso sigamos. ¿Qué estudios tiene usted?
- Tengo el certificado escolar de primer grado de formación profesional y administrativo. Me habría gustado terminar el bachillerato; pero en mi familia éramos cuatro y mis padres dieron prioridad a las chicas, lo que es muy normal. Tengo una hermana coronela y otra mecánica.
- ¿En qué ha trabajado usted últimamente?
- Básicamente he hecho sustituciones ya que me permitía ocuparme de los niños mientras eran pequeños.
- ¿Qué profesión desempeña su esposa?
- Es jefa de obras de una empresa de construcciones metálicas. Pero está estudiando ingeniería, ya que en el futuro tendrá que sustituir a su madre que es la que creó el negocio.
- Volviendo a usted. ¿Cuáles son sus pretensiones?
- Pues...
- Evidentemente, con un puesto de trabajo como el de su esposa usted deseará un sueldo de complemento, unos pesos para gastos personales como todo varón desea tener para sus caprichos y sus trajes. Le ofrecemos Bs.420 para empezar, una paga extra y un bono por cumplimiento. Fíjese en este punto, señor Pérez, el cumplimiento es absolutamente indispensable en todos los puestos. Ha sido necesario que la empresa crease este bono para animar al personal a no faltar por tonterías. Hemos conseguido disminuir el ausentismo masculino a la mitad. Sin embargo hay señores que faltan con el pretexto de que el niño tose o hay una huelga en la escuela. ¿Cuántos años tienen sus hijos?
- La niña 6 y el niño 4. Los dos van a clases y los recojo por la tarde cuando salgo del trabajo, antes de hacer las compras.
- ¿Si se ponen enfermos tiene usted algo previsto?
- Su abuelo puede cuidarlos vive cerca.
- Muy bien gracias señor de Pérez. Ya le comunicaremos nuestra respuesta dentro de algunos días.

infocal

El señor de Pérez salió de la oficina lleno de esperanza. La jefa de personal se fijó en él al marcharse. Tenía las piernas cortas, la espalda un poco encorvada y apenas tenía cabello "la señora Moreno detesta los calvos" recordó la responsable de la contratación. Y además le habría dicho "mas bien uno alto, rubio, con buena presencia y soltero".

Bernardo Delgado señor de Pérez recibió tres días más tarde una carta que empezaba diciendo: "Lamentablemente..."

**Preguntas para la discusión:**

1.- ¿Qué sentimientos les produjo esta lectura?
2.- ¿Cuáles son las causas que han provocado esos sentimientos?
3.- ¿Por qué no se contrata al candidato?
4.- ¿Crees que este tipo de situaciones se dan en nuestra sociedad?

## UNIDAD II.

### a) Socialización (Presentación participativa 15 min)

### ¿Cómo aprendemos a ser mujeres y hombres?

Aprendemos a ser mujeres y hombres a partir de los procesos de socialización en las distintas instituciones e instancias de nuestra sociedad, entre ellas, la familia, la escuela, la religión, los medios de difusión social, los partidos políticos, el mercado de trabajo, la educación.

Tanto en la familia como en la escuela se recibe todo un adiestramiento de género a partir de las interrelaciones, los juegos, mandatos sociales, modelos, normas, valores, creencias, actitudes, que imponen, reproducen, perpetúan y legitiman lo femenino y lo masculino.

## b) Identidad de Género

(Presentación participativa 15 min)

Es aquella que nuestro grupo social y cultural asigna a través de sus instituciones y de las concepciones del mundo para lo que significa ser hombre y mujer.

Por ejemplo:

- En el campo de la educación formal se enseña a los niños: a ser emprendedores, tomar decisiones y no mostrar debilidad y a las niñas: a ser sumisas, tolerantes y limpias.
- Los medios de comunicación a través de las novelas, publicidad, series, etc. muestran a las mujeres en papeles de princesas, chismosas, "enamoradizas", villanas, cándidas, rameras y a los hombres como exitosos, protectores, apasionados, racionales, honestos y rufianes.
- En la familia, los hombres, como el padre y el hijo reciben un trato preferencial, por ejemplo, al momento de distribuir la comida las mejores raciones las reciben ellos; así también los permisos de salidas para los hijos e hijas adolescentes son diferenciados según el criterio de que a las "mujercitas" hay que cuidarlas más.
- La sociedad en general es mucho más tolerante con los hombres, que con las mujeres, con respecto a: la soltería, el divorcio, el alcoholismo, la infidelidad, la deslealtad, la corrupción.

| **Trabajo Individual "Expectativas" (ficha)** | |
|---|---|
| **¿Qué espera de los hijos en la casa?** | **¿Qué espera de las hijas en la casa?** |
| ..........................................<br>..........................................<br>.......................................... | ..........................................<br>..........................................<br>.......................................... |

Una vez concluido el llenado de fichas se selecciona al azar cinco fichas para ser leídas y comentadas en plenaria, haciendo hincapié en las diferencias en cuento a socialización e identidad de hombres y mujeres.

## UNIDAD III

### a) Discriminación de Género
(Presentación Expositiva 10 min)

A partir de las diferencias construidas desde la identidad de género se han establecido desigualdades y jerarquías en la relación de hombres y mujeres.

Al no ser los roles femeninos valorados de la misma manera que los roles masculinos, las relaciones de género no son equitativas, existe discriminación hacia la mujer.

Esto nos lleva a definir que la mujer se encuentra en condiciones de desigualdad y discriminación y **la discriminación genera violencia.**

### b) Equidad (Presentación Expositiva 10 min)

La equidad parte de la necesidad de reconocer y valorar las diferencias entre hombres y mujeres otorgándoles igualdad de oportunidades a todos y todas para el desarrollo de sus potencialidades, habilidades y destrezas.

Lograr la equidad entre varones y mujeres tiene que ver con los siguientes aspectos:

infocal

- Respeto mutuo.
- El logro de iguales beneficios para ambos sexos en distintos ámbitos y por lo tanto iguales resultados.
- Reparar en las diferencias (género, etnia, edad, creencias, etc.) debe permitir prestar atención a las necesidades de cada persona.
- Las diferencias no deben dar lugar a desigualdades.
- La igualdad de oportunidades y condiciones permitirá que cada persona, desarrolle sus capacidades y potencialidades y pueda optar desde esas experiencias.
- Generar en todos los ámbitos relaciones entre varones y mujeres y entre pares que no se basen en estereotipos ni generen discriminaciones.
- Se trata de reflexionar sobre los roles y estereotipos de una manera crítica y creativa y analizar sus consecuencias para varones y mujeres en su vida actual y futura.

Reflexionar con el grupo sobre las distintas formas de discriminación que existen en nuestro medio y la relación entre discriminación y violencia.

**¿Cómo se logra la equidad en la educación?**

- Oportunidades (iguales para mujeres y hombres).
- Valoración Social de destrezas, capacidades y conocimientos.
- Consideración de las diferencias como recurso pedagógico en beneficio de ambos géneros.

# MODULO 2
# Trabajo

# MODULO No 2

## TRABAJO

| | |
|---|---|
| Textos: | Mónica Yaksic Prudencio<br>Cecilia Lazarte Bernal |
| Diseño y diagramación: | Juan Espinoza Del Villar |
| Producción: | Embajada de Holanda<br>INFOCAL |
| Impresión: | Grupo Design |

## I. Introducción

La importancia de este módulo es reconocer y valorar los diferentes trabajos que existen en el ámbito privado, reproductivo o doméstico y en el público, productivo o de mercado y comprender la importancia de los mismos.

## II. Ficha de trabajo

| Contenidos de las unidades | Procedimiento | Tiempo |
|---|---|---|
| **Unidad 1.**<br>a) División sexual del trabajo<br>b) La doble y triple jornada<br><br>c) Democratización de los roles. | Presentación participativa<br>Presentación expositiva<br>Trabajo de grupo<br>Plenaria<br>Presentación participativa<br>Trabajo de grupo y Plenaria | 15 min<br>10 min<br>10 min<br>10 min<br>10 min<br>15 min |
| **Unidad 2.**<br>a) Trabajo reproductivo<br>b) Trabajo productivo<br>c) Medidas positivas | Presentación expositiva<br>Presentación expositiva<br>Presentación participativa | 10 min<br>10 min<br>15 min |
| **Unidad 3.**<br>a) Legislación (derechos laborales) | Presentación expositiva. | 15 min |

## III. Contenidos mínimos

- División sexual del trabajo
- La doble y triple jornada
- Democratización de los roles
- Trabajo reproductivo
- Trabajo productivo
- Medidas positivas para las mujeres
- Legislación (derechos laborales)

## IV. Desarrollo de contenidos

### Unidad I.

a) División sexual del trabajo
b) Doble y triple jornada
c) Democratización de los roles

**Objetivo:** **Conocer y reflexionar sobre la manera como se han ido separando las actividades de mujeres y hombres tanto el hogar como en el trabajo y las discriminaciones que esto ha suscitado.**

### a) División sexual del trabajo

(Presentación participativa 15 min)

Se entiende por división sexual del trabajo a la diferenciación que hace un grupo social y cultural sobre las actividades que "deben realizar las mujeres" y "deben realizar los hombres".

Las mujeres por ejemplo, realizan trabajos que están relacionados con el hogar; lavar, planchar, cocinar, cuidar a los hijos e hijas; estos trabajos se piensa que son naturales. El trabajo de los hombres está relacionado con el ámbito productivo; abogados, albañiles, ingenieros, plomeros, etc.

infocal

En grupo se puede reflexionar si esto es verdad: ¿Las mujeres sólo realizan trabajos en el ámbito doméstico?

Podemos comentar algunas de las razones por las cuales las mujeres no solamente se encuentran trabajando en labores del hogar.

Algunas de las razones son:

- El reconocimiento de los derechos de las mujeres a realizarse como personas en diferentes ámbitos, por ejemplo el profesional.
- Las mujeres tanto como los hombres contribuyen en la economía o sustento familiar.
- Existen muchas mujeres jefas de hogar.
- Existen cada vez más mujeres que incursionan en el mercado informal.

A pesar de que la mujer ha ingresado en el mercado laboral, en el área urbana y periurbana, siguen siendo su responsabilidad las labores domésticas.

En el área rural la situación es diferente, la mujer "extiende" el trabajo del ámbito doméstico al ámbito público es decir el cuidado de los animales, la siembra, cosecha, etc., esto muestra que la jornada laboral de las mujeres es muy larga y las responsabilidades no son compartidas con el hombre.

Ahora tocamos el tema de la discriminación en el ámbito laboral. Veamos algunos datos y reflexionemos sobre los mismos:

- La discriminación de género se traduce en los salarios; las mujeres reciben en promedio el 50 % de los ingresos de los hombres independientemente de la edad, actividad, categoría ocupacional y nivel de instrucción.
- Las mujeres sin ninguna instrucción reciben en promedio el 44 % de lo que reciben los hombres en la misma condición.
- Las mujeres con nivel universitario o técnico superior reciben en promedio el 70 % de lo que los hombres reciben con este nivel.

## b) La doble y triple jornada

(Presentación expositiva 10 min)

Nos referimos a la extensa jornada de trabajo (remunerado y no remunerado) de las mujeres.

La primera jornada empieza con las labores domésticas; luego viene el trabajo productivo, que tiene un limitado reconocimiento económico, esta es la doble jornada. Algunas mujeres participan en juntas vecinales, clubes de madres y otras actividades de servicio a la comunidad, esta es llamada la triple jornada.

Hemos visto en párrafos anteriores que en el área rural la situación no está diferenciada tan claramente, pero, la sobrecarga de trabajo es un común denominador para las mujeres de distintos contextos geográficos.

Estas múltiples tareas que asumen las mujeres hacen que el día sea largo y agotador, limitando sus posibilidades para realizar otras actividades que no sean exclusivamente las relacionadas a su rol productivo, reproductivo o comunal.

**Trabajo de grupos**
**(20 minutos)**

## Instrucciones:

- Describa brevemente las actividades de las mujeres y de los hombres desde que se levantan.
- Analice al interior del grupo las similitudes y diferencias en el trabajo de hombres y mujeres.

| Hora | Actividades de las Mujeres | Actividades de los Hombres |
|---|---|---|
| | ............................................<br>............................................<br>............................................ | ............................................<br>............................................<br>............................................ |

A manera de concluir el ejercicio, se realiza la siguiente pregunta:

**¿**Cómo crees que se puede mejorar la jornada de las mujeres**?**

## c) La democratización de los roles

(Presentación participativa 10 min)

Si los roles dejarían de ser **exclusivamente** "masculinos" o "femeninos" sería más fácil.

Hombres y mujeres pueden realizar diversas tareas y actividades, ambos tienen las mismas capacidades y en cuanto a habilidades...todo se aprende.

También se aprende las tareas de la casa, que no siempre son simpáticas, muchas veces pueden ser muy pesadas y rutinarias.

Todo sería más llevadero si participan todos, es decir, que las tareas del hogar las compartan todos; que tanto la mamá como el papá, el hijo o la hija y todos/as los/as que viven bajo el mismo techo trabajen en equipo.

## Trabajo de grupos y plenaria
(15 min)

**Instrucciones:** Conteste de forma clara y ordenada

1. ¿Qué clase de trabajo realizan normalmente las mujeres?
2. ¿Cómo se puede democratizar los roles en la familia? Ejemplo.
3. ¿Considera que existe igualdad de condiciones en la distribución del tiempo de hombres y mujeres?

## Unidad II.

a) Trabajo reproductivo
b) Trabajo productivo
c) Medidas positivas para las mujeres

**Objetivos:** **Reconocer, diferenciar y valorar los trabajos reproductivos y los productivos. Conocer cuales medidas pueden beneficiar a las mujeres para su incorporación con igualdad de oportunidades.**

### a) Trabajo reproductivo
(Presentación participativa 10 min)

Cuando hablamos de trabajo reproductivo nos estamos refiriendo a las actividades que se realizan en el hogar y que está relacionado con la supervivencia.

## ¿Qué necesitamos para sobrevivir?

Un lugar donde vivir, comida, alimentos, salud, educación, amor y muchos otros elementos que tenemos a diario en nuestra casa y en nuestra familia.

Usualmente todo lo concerniente con la elaboración de las comidas, con la crianza de las hijas e hijos, con la organización de la casa está realizado por **la mujer,** o se considera que ella es la única responsable. También es normal que este trabajo no se lo valore en su justa medida, porque no es lucrativo, no tiene ningún beneficio económico y por eso se lo invisibiliza, no se repara en él.

El trabajo femenino se considera muchas veces trabajo descalificado.

## b) Trabajo productivo

(Presentación Participativa 10 min)

Si hablamos de **trabajo productivo** señalamos aquel que representa algún beneficio económico un sueldo, salario, trueque, o algo a cambio. Este trabajo si tiene mucho prestigio y generalmente está ligado al mundo masculino, aunque sabemos que las mujeres cada vez más salen de sus casas a trabajar.

## c) Medidas Positivas

(Presentación Participativa 10 min)

Las medidas positivas son acciones que favorecen a mujeres en desventaja frente al colectivo masculino. Por ejemplo una acción positiva es favorecer con una beca o dotar de algún estipendio a las mujeres para que accedan a cursos de capacitación laboral.

Las medidas o acciones positivas pueden ser:

- Medidas correctivas como la fijación de metas para la participación de las mujeres. Por ejemplo diferentes instituciones han dispuesto que se incremente paulatinamente la participación de mujeres en su oferta.
- Medidas de promoción destinadas a dar a las mujeres mayores oportunidades de educación, formación profesional y empleo en sectores no tradicionales. Por ejemplo otorgar incentivos como material a las mujeres que ingresen a cursos de capacitación en electricidad; considerando que de esta manera se ampliará la cobertura de las mujeres en carreras o profesiones consideradas masculinas.

Reflexionemos qué medidas positivas creemos serían necesarias para garantizar el acceso y promoción de las mujeres en Infocal.

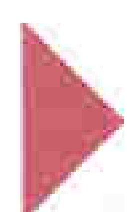
## Unidad III

a) Legislación (derechos laborales)

**Objetivo:** **Conocer el conjunto de leyes que norman, rigen y protegen a las mujeres respecto a sus derechos laborales.**

### a) Legislación (derechos laborales)

(Presentación expositiva 15 min)



La normatividad, leyes, códigos, decretos, estatutos, en torno a los temas laborales varía de un país a otro. También existen convenios internacionales ratificados por Bolivia.

Estas normas tocan casi todos los temas ligados al trabajo: salario, discriminación, maternidad, salud, seguridad, relaciones de trabajo y otras.

En el tema del salario por ejemplo no debería existir diferencia entre mujeres y hombres. Si una mujer tiene el mismo grado de instrucción, o profesión y cuenta con los mismos años de experiencia debe recibir el mismo sueldo.

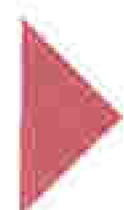
La realidad es diferente en Bolivia; por ejemplo:

- Un hombre arquitecto con 2 años de experiencia gana Bs. 100 al mes.
- Una mujer arquitecta con 2 años de experiencia gana Bs. 70 al mes.

## ¿Qué opina al respecto?

Es peor cuando no existe un grado de instrucción; por ejemplo:

- Un hombre que presta servicios (jardinero, albañil, etc.) gana Bs. 100.
- Una mujer que presta servicios (empleada, albañil, etc.) gana Bs. 50.



**Se trata entonces de que exista igual remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor.**

Bolivia ratificó este Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 15 de noviembre de 1973 donde... se compromete a promover el principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor debiendo garantizar su aplicación, en la medida en que sea compatible

con los métodos nacionales utilizados para fijar las tasas de remuneración.

En cuanto al Convenio sobre la discriminación, la finalidad radica en promover la igualdad de oportunidades e igualdad de trato con respecto al empleo y la ocupación, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Bolivia ratificó este Convenio el 31 de enero de 1977.

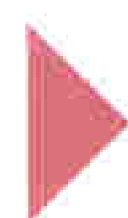
El Convenio sobre la protección a la maternidad (No. 3) y el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado No. 103), fue ratificado por Bolivia el 15 de noviembre de 1973.

El fin es establecer una licencia de maternidad de doce semanas, con derecho a percibir prestaciones en dinero y asistencia médica.

En este mismo convenio existe un acápite que dice que una mujer no puede ser despedida antes y después del parto. Existe otra Ley No. 975 del 2 de marzo de 1988, que dispone inamovilidad de la mujer en su puesto de trabajo en período de gestación hasta de un año del nacimiento de su hijo/a.

La Ley General del Trabajo, en su artículo 62, dispone que las empresas que ocupan a más de 50 trabajadoras deben mantener salas cunas.

En esta misma Ley en el artículo 61 dispone que durante la lactancia, las mujeres tendrán pequeños períodos de descanso, no inferiores en total a una hora, conocida como "la hora de lactancia".



La protección de la maternidad es un elemento indispensable para que exista igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo.

# MODULO 3
# Género y Desarrollo

# MODULO No 3

## GENERO Y DESARROLLO

| | |
|---|---|
| Textos: | Mónica Yaksic Prudencio<br>Cecilia Lazarte Bernal |
| Diseño y diagramación: | Juan Espinoza Del Villar |
| Producción: | Embajada de Holanda<br>INFOCAL |
| Impresión: | Grupo Design |

## I. Introducción

La importancia de este módulo es conocer que mujeres y hombres tienen distintas necesidades (prácticas y estratégicas); estas necesidades se traducen en diferencias que deben ser consideradas en todo momento, especialmente, al momento de planificar cursos de capacitación y formación para que existan iguales oportunidades, igual trato e iguales condiciones.

## II. Ficha de trabajo

| Contenidos de las Unidades | Procedimiento | Tiempo |
|---|---|---|
| **Unidad 1** | | |
| a) Necesidades prácticas y estratégicas. | Presentación expositiva<br>Trabajo de grupo | 15 min<br>20 min |
| b) Enfoque de género y desarrollo. | Presentación expositiva | 15 min |
| c) Beneficios de incorporar género en el modelo de desarrollo | Presentación expositiva | 10 min |
| **Unidad 2** | | |
| a) Igualdad de oportunidades. | Presentación participativa | 10 min |
| b) Igualdad de trato. | Presentación participativa | 10 min |
| c) Igualdad de derechos. | Presentación participativa | 10 min |

## III. Contenidos mínimos

- Necesidades prácticas y estratégicas de género.
- Enfoque de género y desarrollo.
- Beneficios de incorporar género en el modelo de desarrollo.
- Igualdad de oportunidades.
- Igualdad de trato.
- Igualdad de derechos.

## IV. Desarrollo de contenidos

### Unidad I.

**a) Necesidades prácticas y estratégicas de género.**
**b) Enfoque de género y desarrollo.**
**c) Beneficios de incorporar género en el modelo de desarrollo.**

**Objetivos:** **Reflexionar sobre las diferencias de mujeres y hombres en cuanto a sus necesidades.**

**Conocer la importancia de incorporar género en el desarrollo.**

### a) Necesidades prácticas y estratégicas de género

(Presentación expositiva 30 min)

Hablamos de necesidades prácticas y estratégicas de género cuando nos referimos de manera diferenciada a lo que necesitan las mujeres y lo que necesitan los hombres.

Para identificar las necesidades de Género se debe tener presente en cada caso las diferencias culturales, locales, regionales, de edad, de clase, de niveles educativos, de ocupaciones, de edad, etc.

infocal

Por ejemplo, una necesidad práctica prioritaria para las mujeres es el acceso a los servicios de agua potable a domicilio, ya que ellas deben recorrer distancias largas para proveerse del líquido elemento. Evidentemente, la satisfacción de esta necesidad no es exclusiva de la mujer sino los beneficios llegan al conjunto de la familia.

Para el hombre una necesidad práctica prioritaria puede ser la construcción de caminos para llegar a su fuente de trabajo.

Generalmente las necesidades prácticas son comunes a ambos sexos, pero las prioridades varían de acuerdo a la realización de los trabajos.

En el caso de los intereses estratégicos existe mayor diferencia entre las preferencias de hombres y mujeres.

Por ejemplo para los hombres puede ser una necesidad estratégica importante la construcción de una sede social o una cancha deportiva; en cambio, para las mujeres será importante la construcción de una guardería o cursos en habilidades manuales.

**Necesidades Prácticas de Género:**

Se refieren a la condición de mujeres y hombres, están relacionadas con situaciones de insatisfacción por carencias materiales como ser alimentación, vestimenta, vivienda, servicios básicos, agua, luz, salud, educación, trabajo, empleo, etc.

- Estas necesidades pueden ser satisfechas sin transformar los roles tradicionales de género, es decir se puede mejorar la condición, contar con alimentación, vivienda, etc.; sin cambiar la discriminación hacía las mujeres por ejemplo.

**NECESIDADES PRACTICAS**

- Son Concretas y prácticas
- Son Visibles
- Son Cotidianas
- Son inmediatas
- Son sentidas por la familia, no sólo por la mujer.
- Se refieren a las condiciones materiales de la vida.

## Intereses Estratégicos de Género:

- Enfocados en la posición; relacionados con el logro de la equidad, su satisfacción es más compleja por exigir una toma de conciencia y cambio en el comportamiento entre mujeres, entre hombres y entre hombres y mujeres en la vida cotidiana.

- La no-satisfacción de las necesidades que pueden ser comunes para ambos, repercute de manera distinta sobre mujeres y hombres.

- Comprender la diferencia entre necesidades prácticas e intereses estratégicos, permite entender las relaciones de género que se complejizan en el momento de incorporar otras variables que hacen a la condición de las personas como clase, edad, etnia, entre otras.

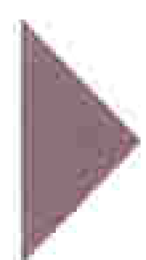
**INTERESES ESTRATEGICOS**

- Son abstractos.
- Son menos visibles.
- Se logran a mediano y largo plazo.
- Son ideológicos e influyen sobre actitudes, hábitos y estructuras de poder.
- Buscan una alternativa más igualitaria para hombres y mujeres.

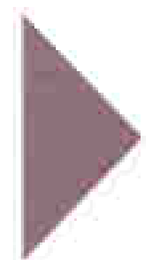
**Trabajo de grupos**
(20 min)

- Trabajar y discutir los conceptos de necesidades prácticas e intereses estratégicos de género. Para ello será necesario:
  - Identificar la distribución de actividades cotidianas de hombres y mujeres en un grupo determinado.
  - Identificar los aspectos complementarios y los conflictivos que hay entre la manera como organizan su tiempo para cumplir las actividades que les corresponden.
- Elaborar un cuadro sobre las necesidades prácticas que deben resolver las mujeres para acceder a un curso de capacitación en Infocal.

## b) Enfoque de género en el desarrollo
(Presentación expositiva 15 min)



El enfoque Género y Desarrollo (GED) trata de incorporar aspectos centrales de la teoría de género en el desarrollo. Este enfoque pone énfasis en la relación social entre hombres y mujeres en la cual estas últimas han estado sistemáticamente subordinadas.



Se asume que por la asignación de roles sociales distintos con desigual valoración, las mujeres y los hombres tienen problemas y necesidades diferentes, que no deben ser homologados (tratados de igual manera).

Se sitúan los orígenes de la subordinación de las mujeres en la familia, diferenciando que las mujeres viven la opresión de manera diferente de acuerdo a su raza, clase, etnia, posición económica, edad, etc.

## c) Beneficios de incorporar género en el desarrollo

(Presentación expositiva 10 min)

Reconoce la importancia de que las mujeres aumenten su poder, pero no como dominación sobre otros, sino en la capacidad de incrementar su autovaloración, autoestima, confianza, para influir de manera positiva en el cambio.

Se propende a que el desarrollo con equidad de género contribuya a:

- Una relación igualitaria y con las mismas oportunidades para mujeres y hombres.
- Elevar la calidad de vida, pero también un crecimiento en el aspecto personal.
- Reconocer a los sujetos, mujeres y hombres como partícipes y protagonistas del desarrollo.
- Impulsar la participación de las mujeres en los distintos espacios.
- Reconocer el triple rol de la mujer.
- Buscar satisfacer necesidades prácticas y estratégicas de género.

## Unidad II.

**a) Igualdad de oportunidades.**
**b) Igualdad de trato.**
**c) Igualdad de derecho.**

**Objetivo:** **Reconocer la importancia de que mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades, trato y derecho en los distintos ámbitos de la vida cotidiana en el ámbito privado y público.**

## a) Igualdad de Oportunidades

(Presentación participativa 10 min)

Tener igualdad de oportunidades es que hombres y mujeres puedan realizarse intelectual, física y emocionalmente desarrollando sus capacidades e intereses.

Por ejemplo:

Existen algunas culturas que no consideran importante la educación para las mujeres, por ello no mandan a sus hijas a la escuela porque creen que es de mayor beneficio para ellas quedarse "ayudando" en las labores domésticas.

En este caso no existe igualdad de oportunidades puesto que estas mujeres están en desventaja frente a los hombres en cuanto a conocimientos formales. Tampoco existe igualdad de trato porque se selecciona al hombre para que realice actividades (asistir a la escuela) que le representarán beneficios en el futuro. Por todo lo mencionado no existe igualdad de condición porque esa mujer en situación de analfabetismo y pobreza tendrá muchas desventajas al momento de mejorar su calidad de vida por la falta de oportunidades, trato y condición.

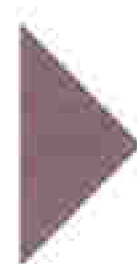
Ejemplo:

El nivel educativo de la mujer en Bolivia es todavía muy deficiente, esto está estrechamente relacionado a su bajo nivel de vida personal, familiar y social expresada en dificultades y limitaciones latentes en la vida de las mujeres:

- Poco acceso al mercado de trabajo.
- Bajos niveles de salario comparado a los hombres.
- Pocas posibilidades para acceder a niveles de decisión de las Organizaciones.
- Desconocimiento de sus derechos humanos civiles y ciudadanos.
- Poca accesibilidad al uso de servicios básicos.
- Mayor presencia de enfermedades y mortalidad materna e infantil.
- Mayor propensión a confrontar hechos de maltrato, violencia y discriminación familiar y social.
- Todo ello disminuye y en muchos casos anula la autoestima y dignidad humana.

## b) La igualdad de trato

(Presentación participativa 10 min)



Se refiere a que debe existir el mismo trato para mujeres y hombres en todos los espacios (educativos, de trabajo, profesionales).

Ejemplo: Avisos del periódico

*Se requieren señoritas de buena presencia para atender a clientes prestigiosos.*

*Se requiere de arquitectos (mujeres) para mostrar casas en la zona sur.*

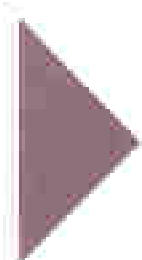
*Se requiere recepcionista buena presencia edad entre 20 y 25 años.*

infocal

Reflexionar acerca de estos avisos, analizando el lenguaje sexista, el trato discriminatorio, etc.

## c) La igualdad de derechos

(Presentación participativa 10 min)



Las normas, decretos y convenios referidos a los Derechos Humanos Básicos, condenan la discriminación y su objetivo principal es el logro de la igualdad.

- Realizar un trabajo de grupos sobre igualdad de oportunidades en el campo laboral y presentar el trabajo y discutirlo con sus compañeros y compañeras.
- Realizar un trabajo de grupos sobre igualdad de trato en la escuela y presentar el trabajo y discutirlo en plenaria.
- Buscar 5 artículos de la Constitución Política del Estado en los que se especifique claramente la igualdad de derechos, presentarlo y discutirlo con sus compañeras y compañeros y contrastar con la realidad.

# MODULO 4
# Salud Sexual y Reproductiva

# MODULO No 4

## SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

| | |
|---|---|
| Textos: | Mónica Yaksic Prudencio<br>Cecilia Lazarte Bernal |
| Diseño y diagramación: | Juan Espinoza Del Villar |
| Producción: | Embajada de Holanda<br>INFOCAL |
| Impresión: | Grupo Design |

## I. Introducción

La importancia de este módulo radica en la necesidad de las personas en conocer cuales son sus derechos sexuales y reproductivos en el marco de una formación integral y responsable partiendo del reconocimiento de las identidades sexuales, el desarrollo de un espíritu crítico y el fortalecimiento de la autoestima.

## II. Ficha de trabajo

| Contenidos de las unidades | Procedimiento | Tiempo |
|---|---|---|
| **Unidad 1** | | |
| a) Dimensiones de la sexualidad | Presentación expositiva. | 15 min |
| b) Cuidado del cuerpo | Presentación Participativa. | 10 min |
| | Trabajo de Grupos "En qué somos iguales en qué diferentes" | 15 min |
| c) Derechos sexuales y Reproductivos. | Presentación expositiva | 10 min |
| **Unidad 2** | | |
| a) Salud sexual y reproductiva. | Presentación expositiva. | 10 min |
| b) Violencia Doméstica. | Presentación expositiva | 15 min |
| c) Acoso Sexual | Presentación expositiva | 15 min |
| d) Autoestima | Presentación expositiva | 15 min |
| | Dinámicas de grupo | 60 min |

## III. Contenidos mínimos

- Dimensiones de la sexualidad
- Cuidado del cuerpo
- Derechos Sexuales y Reproductivos
- Salud sexual y Reproductiva.
- Violencia Doméstica
- Acoso Sexual
- Autoestima

## IV. Desarrollo de Contenidos

### Unidad I.

**a) Dimensiones de la sexualidad**
**b) Cuidado del cuerpo**
**c) Derechos Sexuales y Reproductivos.**

**Objetivo:** **Analizar las concepciones de sexualidad y su relación con el proceso de construcción de las identidades.**

**Brindar información sobre la salud sexual y reproductiva y Violencia Doméstica.**

### a) Dimensiones de la sexualidad

(Presentación Expositiva 15 min)

**Cuando hablamos de sexualidad generalmente pensamos que:**

- **es algo sucio, malo y feo**
- **es sobre todo los genitales**
- **es sólo para las personas casadas**
- **es sólo para tener hijos**
- **es sólo para hombres**

infocal

Sin embargo, la sexualidad se refiere a aspectos de la vida que incluye la comunicación, afecto, reproducción y placer.

Desde que nacemos nos reconocemos como seres sexuados con interés y comportamientos en todas las edades desde la infancia, adolescencia, edad adulta y vejez.

Por ejemplo, las guaguas no sólo tienen necesidades biológicas como comer, estar limpios sino también tiene necesidades sociales, afectivas y sexuales.

En síntesis, definimos la sexualidad como la integración de lo biológico, lo psicológico y lo social en la conducta del ser humano. Es así que la sexualidad es una expresión vital de la personalidad.

### ¿La sexualidad es sólo reproducción?

La reproducción es una de las muchas posibilidades que nos ofrece la sexualidad; es un mundo de posibilidades, conocerla y vivirla es necesario para nuestro equilibrio como personas.

## b) Cuidado del cuerpo humano

(Presentación Expositiva 10 min)

A medida que hemos ido creciendo nuestro cuerpo se ha ido transformando, los cuerpos de las niñas y los niños van cambiando, así el cuerpo de los hombres es diferente al de un bebe o de una niña es diferente al de su mamá.

Todo ese proceso de crecimiento despierta una serie de necesidades relacionadas con el cuidado del cuerpo que se inicia en el reconocimiento y aceptación de nuestro cuerpo, es decir reconocernos auténticamente diferentes.

Querernos como somos implica realizar una serie de cuidados principalmente ligados a la higiene, por ejemplo:

- Ducharse todos los días, especialmente cuando se realiza esfuerzo físico.
- Lavarse bien los genitales.
- Lavarse las manos antes de comer, etc.
- Prevenir enfermedades infecto contagiosas que se transmiten y adquieren mediante el acto sexual o relación coital como en las enfermedades de transmisión sexual y el SIDA.

Para reforzar lo expuesto, se sugiere realizar el trabajo de grupos que reflexiona sobre las diferencias existentes entre los hombres y mujeres.

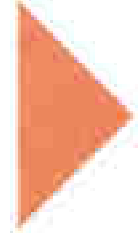
**Trabajo de Grupo**
**"En qué somos iguales en que somos diferentes"**

- Se presentan dos figuras, una de un hombre y una mujer.
- Se pide que vayan señalando las diferencias biológicas y las semejanzas que pueden verse a simple vista.
- Se utilizan dos marcadores para señalar las diferencias en los gráficos.

El facilitador o facilitadora destaca las diferencias de tipo biológicas y las diferencias psico, socio culturales.

## c) Derechos Sexuales y Reproductivos
(Presentación expositiva 10 min)

### ¿Qué son los derechos sexuales y reproductivos?



Son los derechos, deberes y obligaciones a las que estamos sujetas las personas y se enmarcan en la declaración universal de los derechos que parte del reconocimiento que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados de razón y conciencia sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión o de cualquier otra índole.

Otro de los mecanismos legales que sustenta los derechos sexuales y reproductivos es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que condena la discriminación y compromete a los estados firmantes, Bolivia, uno de ellos a:

- Consagrar en las legislaciones nacionales el principio de la igualdad del hombre y la mujer.
- Garantizar toda forma de discriminación contra la mujer practicada por personas, empresas y organizaciones.
- Adoptar las medidas legislativas adecuadas para prohibir toda discriminación contra la mujer.
- Derogar todas las leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

### ¿Qué son los derechos sexuales y reproductivos?

Son los instrumentos legales que parten del reconocimiento de los derechos universales, se basan en:

- Derecho a decidir sobre su cuerpo y control de su fecundidad.
- Derecho a vivir la sexualidad independientemente de la reproducción, estado civil, la edad o la condición sexual.

- Derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva.
- Derecho a una información veraz y completa sobre sexualidad y salud reproductiva.
- Derecho a una maternidad libre y voluntaria.

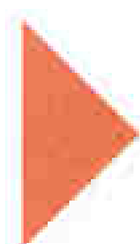
## Unidad II. Derechos Sexuales y Reproductivos

**a) Salud sexual y Reproductiva.**
**b) Violencia Doméstica**
**c) Acoso Sexual**
**d) Autoestima.**

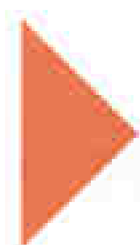
**Objetivo:** **Proporcionar información sobre los derechos sexuales y reproductivos para promover un ejercicio pleno y saludable de la sexualidad como una opción que tiene toda persona, mujeres y hombres sobre su cuerpo.**

### a) Salud sexual y Reproductiva

(Presentación Expositiva 10 min.)



La salud sexual y reproductiva parte del principio que la actividad reproductora es libre y responsable sustentada en la información y la decisión de las parejas en determinar el número de hijos/as que quieren tener y el momento de tenerlos.



En este marco, la maternidad y la planificación familiar son elementos importantes.

**¿Qué es la planificación familiar?**

Es el derecho que toda persona y pareja tiene para decidir el número de hijos que se quiera tener, protegiendo la salud de la mujer y de los hijos e hijas.

**Los métodos se diferencian en naturales y modernos.**

- Los naturales son de abstinencia periódica y consiste en no tener relaciones sexuales durante los días fértiles de la mujer: ritmo, regla del 9, temperatura basal, moco cervical y retiro.

- Los métodos modernos comprenden los de barrera como el condón y diafragma, los métodos hormonales como la píldora y la inyección y los dispositivos intrauterinos y los métodos quirúrgicos como la ligadura de trompas y la vasectomía.

## b) Violencia Doméstica

(Presentación Expositiva 15 min.)

Siete de cada diez hogares bolivianos son afectados por la violencia intrafamiliar. Siete de cada diez agresores provienen del entorno familiar de la víctima, en su mayoría son esposos, concubino, hermanos, cuñados, etc.

Estos datos nos muestran día a día que la violencia intrafamiliar ronda nuestros hogares; por ello no es casual que en los últimos años diversas organizaciones de mujeres e instancias internacionales han encarado este tema de diferentes formas, la más importante fue la aprobación de la Convención Inter - Americana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer por la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1984.

En el ámbito nacional, el 15 de diciembre de 1995 el Estado Boliviano aprueba la Ley de Violencia Intra familiar que define el concepto de violencia contra la mujer como "cualquier acción o conducta, basada en el género que causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado"

**¿Quiénes son las personas más afectadas?**

Las mujeres son el grupo poblacional más vulnerable, del total de denuncias registradas en diferentes instituciones el 40,7 % corresponden a agresiones contra la mujer.

**¿ Qué es la violencia doméstica?**

A lo largo de los años se ha considerado al hogar como un espacio seguro, sin embargo la realidad nos muestra que las mujeres están más expuestas a situaciones de violencia en el seno familiar que en los espacios públicos.

La violencia doméstica o familiar es toda forma de maltrato, agresión física, psicológica y sexual, trato humillante, presiones económicas, actos, amenazas o intimidaciones que afecten a la dignidad de la mujer que se da en el ámbito de la familia.

Las situaciones de violencia doméstica vividas por las mujeres incluyen desde la violación, el acoso sexual, el incesto, las agresiones y abusos físicos, sexuales y psicológicos que sufren las mujeres por parte de sus esposos, compañeros, parientes o personas del ámbito familiar.

En los casos que la víctima fue una mujer el 76,3 % fueron actos de violencia física, 12,2 % de violación, 6,4 % intento de asesinato y 3,3 % de intento de violación. Los agresores o familiares en un 95 % pertenecen al sexo masculino.

Siete de cada diez casos registrados de violencia doméstica contra la mujer son practicados por el esposo o concubino ello demuestra, sin duda, la complejidad de la situación desde la denuncia hasta la finalización del proceso.

La edad de las mujeres que sufrieron violencia física es de 17 a 46 años, en tanto, que la mayoría de las víctimas de violencia sexual tenían menos de 26 años.

Las formas de violencia que se han identificado pueden ser caracterizadas por:

**Violencia física** que consiste en dar golpes, empujones, cachetadas, puñetes, patadas, provocar quemaduras, fracturas y otros daños a la integridad física y muchas veces la muerte. Este tipo de violencia es la más visible.

**Violencia sexual** es obligar a la persona a sostener relaciones sexuales sin su consentimiento.

**Violencia psicológica** consiste en amedrentar a través del chantaje y presiones como insultos, recriminaciones permanentes, acusaciones falsas, burlas y todo tipo de humillaciones. Esta forma de violencia es la más difícil de visualizar ya que no deja huellas externas, pero sus consecuencias son muy negativas porque afectan principalmente la autoestima de la persona.

## Otras formas de violencia

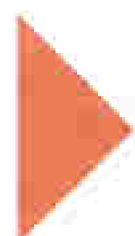
Son las que más afectan negativamente la condición y posición de las personas en la sociedad negándoles la igualdad de oportunidades y condiciones en las relaciones sociales, por ejemplo:

- Marginación de la educación.
- Discriminación en la escuela por supuesta inferioridad intelectual.
- Discriminación en el trato salarial.
- Discriminación por su origen étnico.
- Desvalorización de la persona en los textos escolares.
- Maltrato en los servicios de salud.
- Acoso sexual en el trabajo.
- Aislamiento en el hogar.
- Imagen de persona - objeto en los medios de comunicación, etc.

Si bien se ha presentado un detalle numérico sobre los casos registrados de violencia física, sexual y psicológica en el ámbito doméstico es necesario observar con mayor intensidad la realidad para ver que la violencia puede expresarse en diferentes formas como agresiones sutiles que no necesariamente son el morete o golpe supone actitudes de discriminación por el sólo hecho de ser mujer u hombre.

## c) Acoso Sexual

(Presentación Expositiva 15 min**)**



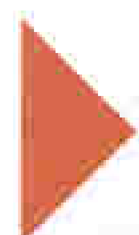
El acoso sexual es la imposición de una conducta sexual no deseada, generalmente de un hombre a una mujer.

La persona acosadora obliga a su "víctima" mediante el chantaje, la fuerza, ó la posición de poder y control sobre determinada situación. Esta situación se observa en el área laboral, educativa

infocal

y otras. Por ejemplo, el jefe a una empleada, el maestro a una alumna, el dueño de casa a una trabajadora del hogar, una persona mayor a una más joven, etc.

La persona que abusa de su poder y autoridad somete a su víctima al temor de perder su trabajo, ser castigada física y/o psicológicamente, tener bajas calificaciones, etc.



El acoso sexual es la conducta de una persona contra otra y puede ir desde una mirada lasciva, una caricia no deseada, frases groseras, hasta la violación.

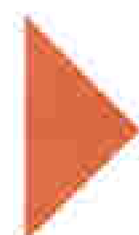
**¿Qué siente una persona acosada?**

Humillación, molestia, desagrado, rechazo, impotencia, angustia, vergüenza; estos sentimientos nos muestran que la persona que sufre de acoso no está en igualdad de condiciones, de trato, de derechos, no puede elegir, está atemorizada, es sometida u obligada a actitudes contra su voluntad.

## d) Autoestima

(Presentación Expositiva 15 min)

**¿ Qué es la autoestima?**



La autoestima es la forma en la que una persona se siente consigo misma y en su relacionamiento con la sociedad; parte del reconocimiento de las capacidades, potencialidades y habilidades personales.

Indudablemente este proceso influirá en la formación y consolidación de la personalidad de hombres y mujeres . Es decir, para la formación de la personalidad será

necesario revisar el grado de valoración y reconocimiento que uno (a) tiene de sí mismo(a) y de parte de otros y otras.

- La construcción de la personalidad implica el grado de pertenencia a un grupo social, cultural, étnico, genérico y etáreo; éste proceso se inicia en la concepción y culmina con la muerte de la persona.
- Es partir de ello que la persona se identifica como única con cualidades, valores, defectos y problemas; esto la hace diferente a todos y todas, ni mejor ni peor.
- La construcción de la identidad y personalidad se alimenta de experiencias positivas y negativas de carácter personal y social.

Por ejemplo, cuando un niño se siente que se le brinda atención y su opinión es respetada seriamente, su autoestima es alta. En cambio si una adolescente crece en un ambiente donde los adultos importantes, como sus padres, la critican continuamente, la corrigen o restringen, puede perder la fe en sí misma; es posible que dude de su propia capacidad creerá que nunca tendrá éxito y sentirá que hay oportunidades limitadas para su futuro.

El énfasis se encuentra en proporcionar oportunidades para que las personas descubran sus cualidades positivas, atributos físicos habilidades especiales que no les hayan sido reconocidas.

> *«Una mujer joven con ciertas experiencias negativas se siente un fracaso en la vida y tiene muy baja autoestima puede embarazarse intencionalmente; para llamar la atención o finalmente para expresar su control respecto a ese nuevo ser».*

**¿Cómo podemos superar esas dificultades que afectan el desarrollo de nuestra autoestima?**

Inicialmente debemos reconocernos como somos con cualidades y defectos, simplemente únicos/as.

**¿Qué es lo que nos gusta de nosotros(as) mismos(as) y qué deseo cambiar?**

El énfasis se encuentra en proporcionar oportunidades para que las personas descubran sus cualidades positivas, atributos físicos y habilidades especiales que no les han sido reconocidas.

Es necesario recordar que:

- La forma en que nos sentimos en lo que hacemos con nuestras vidas.
- La forma de sentir influye en la forma en que nos ven los demás.
- Cuando nos sentimos bien con nosotros/as mismos/as, podemos actuar mejor y lograr más.
- Cada uno(a) de nosotros tiene cualidades únicas y habilidades especiales.

No existen recetas, sin embargo, existen algunas orientaciones que permitirán un desarrollo positivo de la autoestima, para ello es necesario reflexionar sobre la comunicación como una de las necesidades básicas del ser humano, el diálogo es un instrumento vital.

**Trabajo de grupos (60 min) "Ejercicios de autoestima, afirmación y cooperación.**

A continuación de incluyen cuatro dinámicas extractadas del Manual de Sexualidad elaborado por el Instituto de la

Mujer de España que deberán ser adaptados a las necesidades de nuestros interlocutores (as). Se recomienda realizar una lectura y seleccionar en dos ejercicios que apunten a una mayor participación del grupo.

**JUEGO DEL FOCO:**

Grupos de 6 personas. A cada persona se le reparte un papel. En cada grupo una persona ha de ser protagonista durante 2 ó 3 minutos, situándose en el centro. Mientras está en el centro, el resto de las personas del grupo escriben en el papel una cualidad positiva que observen en la persona que hace de foco. Cortan la franja de papel con la cualidad escrita y se la dan. Así hasta que todas las personas hayan sido foco. Después en cada grupo se comentan las «constelaciones de valores positivos» de cada cual.

**REGAZOS MUSICALES:**

Todas las personas de pie forman un círculo mirando en la misma dirección, muy juntas y con las manos en la cintura de la que tienen delante. Cuando empieza la música, comienzan a andar. Al parar, intentar sentarse en el regazo (sobre las rodillas) de la persona que tienen detrás. Si el grupo entero consigue sentarse sin que nadie se caiga, el grupo gana. Si alguien cae, será la gravedad la que gane.

**SILABAS MUSICALES:**

Se sientan en círculo. Una persona sale de la habitación; el resto elige una palabra con 3 ó más sílabas; a-mis-tad. Se hacen tres grupos y cada uno elige una sílaba y entre todas las personas deciden qué melodía van a poner, (cada grupo canta una de las sílabas). La persona que estaba fuera de la habitación vuelve e intenta identificar la palabra mientras el resto del grupo canta a la vez.

# BIBLIOGRAFIA


AVILES, CARCAMO Y ARAYA. Empezando con un Grupo. Material Educativo para Mujeres Dirigentes de Organizaciones Poblacionales. 1990. Fotocopia.

BARBIERI, TERESITA. Sobre la Categoría de Género. Una introducción teórico metodológica. Fotocopia.

CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER. Ministerio de Desarrollo Humano. La Paz, junio de 1997.

GTZ PROYECTO PROEQUIDAD. Herramientas para contruir equidad entre mujeres y hombres. Colombia, 1995.

INFOCAL:
Informe Primera Evaluación "Proyecto para la Capacitación Profesional de la Mujer". La Paz, 1993.
Informe Seguimiento y evaluación Programa de la Mujer. Septiembre de 1995.
Informe 2do. Taller de seguimiento y evaluación. Tarija, enero 1996.
Informe Evaluación intermedia de Control de Avance del Proyecto para la Formación y Capacitación de la Mujer. La Paz, 1997.
Proyecto de Capacitación y Formación Profesional de la Mujer 1994-1997

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL. Facilitadores de Programas con Enfoque de Género. Fotocopia.

MISELEM, NORA. Centro de Derechos de Mujeres CDM. Cuadernos de Consulta. Diseño Juan Espinoza. Honduras, 1998.

SUBSECRETARIA DE ASUNTOS DE GENERO. Programa de Sensibilización y Capacitación en Género y Trabajo. Editorial Target. La Paz, 1997.

TERUEL, HOLGA. Centro de Derechos de Mujeres. CDM. Mujer y Trabajo. Serie: Defendiendo Nuestros Derechos. Diseño Juan Espinoza. Honduras, 1998.

VICEMINISTERIO DE ASUNTOS DE GENERO, GENERACIONAL Y FAMILIA. Guía Didáctica para capacitadoras/es. Género, Salud y Violencia Intrafamiliar. La Paz, 1998.